

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Phia Moberg

Arbetsgivares ansvar vid risk för eller inträffat epidemi- eller pandemiutbrott

Sveriges Kommuner och Regioner samt Sobona har fått frågor ur ett arbetsgivarperspektiv från medlemmar avseende hantering av eventuell smittspridning på arbetsplatsen, samt hur verksamheten ska kunna fungera om arbetsplatsen under ett antal veckor drabbas av omfattande personalfrånvaro på grund av epidemi- eller pandemiutbrott*

* En pandemi definieras som ett utbrott av en infektionssjukdom som snabbt och lätt sprider sig bland människor över mycket stora geografiska områden. Medan en epidemi kan rasa i ett enskilt land, så drabbar en pandemi – i alla fall i sin yttersta konsekvens – människor över hela jorden.

Nedan sammanfattas de vanligaste frågeställningarna.

Arbetsmiljölagen

AML gäller för arbetstagare som utför arbete i Sverige och för fartygsarbete när svenska fartyg används till sjöfart utanför Sveriges sjöterritorium.

Riskbedömning

Arbetsgivares skyldighet att göra riskbedömning

För att minimera risken för smittspridning ska alla arbetsgivare göra en bedömning av risk för ohälsa och olycksfall i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Det gäller att planera för hur verksamheten ska hantera ett utbrott av den smittsamma sjukdomen på arbetsplatsen, identifiera vilka arbetsuppgifter som måste utföras samt se till att personalen som utför arbetsuppgifterna arbetar under så säkra förhållanden som möjligt. Med bedömningen som grund ska nödvändiga skyddsåtgärder vidtas för att ingen ska bli smittad i arbetet. Riskbedömningen sker utifrån varje arbetsplats. I förekommande fall bör expertis i form av företagshälsovården hjälpa till. Riskbedömningen ska ske i samverkan med skyddsombud..

Mer information om smitta finns att läsa i Arbetsmiljöverkets föreskrift Smittrisker (AFS 2018:4).

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/smittrisker-afs-20184/>

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB ska hjälpa den offentliga sektorn, med information inför en eventuell krishändelse.

<http://www.mynewsdesk.com/se/msb>

Risk- och sårbarhetsanalys

En risk- och sårbarhetsanalys är ett första steg i en kedja för att reducera risker, minska de sårbarheter som en mer omfattande smittspridning kan utgöra. Det handlar även om att förbättra förmågan att förebygga, motstå och hantera kriser och extraordinära händelser.

<https://www.msb.se/sv/amnesomraden/krisberedskap--civilt-forsvar/risk--och-sarbarhetsanalyser/>

Anställningsvillkor

För regioners, kommuners och Sobonas medlemmar gäller kollektivavtalet HÖK och dess bilaga Allmänna bestämmelser (AB). I AB § 6 regleras arbetstagares allmänna åligganden i anställningen. Av bestämmelsen framgår att arbetstagare har en skyldighet att utföra arbete för arbetsgivarens räkning som sträcker sig bortom den fastlagda arbetstiden (se vidare kommentaren till AB). Arbetstagaren har därmed en skyldighet att bland annat vikariera för annan arbetstagare under en begränsad tidsperiod, arbeta övertid och mertid, fullgöra jour och beredskap samt att inom ramen för anställningsavtalet förflyttas till annan arbetsplats.

Normalt ska den ordinarie bemanningen tillgodose verksamhetens behov utan att övertid ska behöva beordras. Vid en omfattande personalfrånvaro på grund av en större virusepidemi, pandemi el. dyl. kan arbetsgivaren behöva ianspråka regleringarna i AB § 6 i större omfattning.

Arbetsgivaren har det direkta arbetsmiljöansvaret samt ansvaret för att vidta åtgärder för att lindra situationen vid ett virusutbrott. Det ställer krav på ett klokt ledarskap med ett balanserat ställningstagande av vilka åtgärder som behöver vidtas. Ytterst är det verksamheten som ska kunna upprätthållas på ett så funktionellt och godtagbart sätt som möjligt. Det gör att respektive chef ska fatta beslut om att t.ex. beordra övertid, jour och beredskap, förflytta personal, arbete på hemmaplan, häva påbörjad semester och ta in extrapersonal.

Övertid

Om allmän övertid motsvarande 200 timmar per år och extra övertid med 150 timmar per år inte räcker till kan det bli nödvändigt att ta i anspråk nödfallsövertid – förutsatt att villkoren i 9 § ATL är uppfyllda.

Nödfallsövertid

Har en natur- eller olycksfallshändelse eller annan liknande omständighet som inte kunnat förutses av arbetsgivaren vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller skada på liv, hälsa eller egendom, får nödfallsövertid dessutom tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver.

Epidemi- eller pandemiutbrott kan utgöra en sådan omständighet som medför att nödfallsövertid blir aktuell.

Så snart omständigheterna medger det ska arbetsgivaren underrätta den lokala arbetstagarorganisationen inom vars avtalsområde arbetet faller. Om underrättelse-skyldigheten åsidosätts blir den uttagna övertiden att betrakta som allmän övertid.

Ersättning vid sjukdom

Om arbetstagaren blir sjuk och inte kan arbeta har hon eller han i stället rätt till sjuklön från arbetsgivaren de första 14 dagarna. Det görs karensavdrag från första dagen i sjuklöneperioden. Från och med dag 15 i sjukperioden betalas sjukpenning från Försäkringskassan. En arbetstagare som får sjukpenning från Försäkringskassan får även sjuklön från arbetsgivaren med ett belopp som motsvarar 10 % av lönebortfallet. Sjuklönen betalas som längst till och med dag 90 i sjukperioden.

Arbetsgivaren betalar vidare utfyllnad till en arbetstagare vars fasta kontanta lön överstiger taket för sjukpenninggrundande inkomst enligt socialförsäkringsbalken (66,7 % av prisbasbeloppet).

Smittbärrpenning

Om arbetstagaren har eller antas ha en smittsam sjukdom eller om hon eller han smittar eller misstänks föra smitta vidare utan att vara sjuk, kan smittbärrpenning betalas ut från Försäkringskassan.

Avbruten semester

Arbetsgivaren kan avbryta arbetstagarens semester för att hantera ett påtagligt personalförsörjningsbehov. Reglering om ersättning för detta finns angivet i AB § 28 mom. 13.

En beviljad men ej påbörjad semester ses som ett bidande beslut enligt rättspraxis. För att arbetsgivarens beslut att återta redan beviljad semester utan att riskera skadeståndsskyldighet krävs att denne först har vidtagit åtgärder för att lösa situationen på annat sätt, bl.a. genom att ha beordrat övrig personal övertid.

Avstängning för att förhindra smittspridning

Arbetsgivaren kan med stöd av AB § 10 mom. 4 meddela arbetstagaren förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids. Arbetsgivaren kan besluta om sådan åtgärd även om beslut av smittskyddsläkare inte föreligger eller kan förväntas enligt smittskyddslagen eller annan lagstiftning. Under sådant förbud behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna.

Om beslut enligt smittskyddslagen fattas är arbetstagaren istället berättigad till smittbärrpenning från Försäkringskassan. Arbetstagaren är inte att anse som ledig från arbetet under avstängningen. Om han eller hon kan utföra arbete i sin bostad eller på annan plats utan risk för smittspridning, bör denna möjlighet utnyttjas.

Arbete på distans

För att undvika att personal utsätts för smittrisk på arbetsplatsen eller för att underlätta för medarbetare som på grund av problem med transport, barnomsorg eller liknande har svårt att ta sig till arbetsplatsen, kan en arbetsgivaren, om det är möjligt för arbetets utförande, låta medarbetare utföra arbete på distans.

Arbetsgivaren kan inom ramen för arbetsledningsrätten besluta att medarbetare, i syfte att minska smittspridning, ska arbeta på distans under en kortare period. Det kan till exempel vara fråga om att arbeta hemma. Om arbetsgivaren tror att detta är en åtgärd som kan komma att vidtas kan det vara bra att i förväg kommunicera detta med de lokala arbetstagarorganisationerna. Så kan till exempel ske i samband med den riskbedömning arbetsgivaren är skyldig att göra i samverkan med skyddsombud enligt arbetsmiljölagstiftningen. Ett mer generellt beslut om distansarbete under en viss tid, för att undvika influensautbrott, faller dock in under arbetsgivarens primära förhandlingskyldighet enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

Tillfällig avvikelse från dygnsvilan och veckovila

Arbetsbrottslagen, ATL öppnar upp för avvikelsemöjligheter. SKR har genom AB träffat central överenskommelse om avvikelsemöjligheter avseende såväl dygns- som veckovila.

Detta innebär att:

- arbetstagares sammanhängande dygnsvila kan uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden och att en arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse kan understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden.
- arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse kan uppgå till minst 24 timmar.

SKRs uppfattning är att allvarigare utbrott av en epidemi eller pandemi vid behov ska kunna innebära även ytterligare avvikelsemöjligheter.

Krislägesavtal

Krislägesavtalet är ett särskilt kollektivavtal som reglerar villkor och ersättningar för arbetstagare som arbetar vid krisläge. Avtalet har tecknats av samtliga kollektivavtalsbärande parter förutom Läkarförbundet och Vårdförbundet.

Krislägesavtalet kan aktiveras vid exempelvis olyckshändelser med omfattande påverkan, naturkatastrofer som bränder och översvämningar, utbrott av epidemier, terrordåd eller hot. För att Krislägesavtalet ska vara tillämpligt krävs:

- a) att krisläge i en kommun eller region konstateras av kommunen eller regionen genom beslut i behörig ordning, samt
- b) att ett särskilt och likalydande beslut om aktivering av detta avtal har fattats av SKRs och Sobonas styrelser.

Inaktivering av Krislägesavtalet sker enligt samma principer som gäller för aktivering. Kollektivavtalen för den ordinarie verksamheten ska tillämpas så långt det är möjligt.

Är kriterierna i Krislägesavtalet inte uppfyllda kommer avtalet inte att aktiveras eller kunna tillämpas.

När Krislägesavtalet aktiverats av SKR och Sobona ska arbetsgivaren informera den eller de arbetstagare som omfattas av avtalet. Därefter gäller Krislägesavtalets villkor bl.a. arbetstid, arbetsskyldighet och ersättningar.

Frågeställningar kopplat arbetsgivaransvaret

Arbetsstagare som återvänder från ett smittdrabbat område

Arbetsgivaren behöver ta kontakta medarbetaren innan denne kommer tillbaka till arbetsplatsen för att ta reda på personens hälsotillstånd. Arbetsgivaren bör uppmana personen till sjukskrivning om denne uppger att det finns symtom på smitta samt att via telefon direkt kontakta sjukvård. Här kan det finnas skäl att möjliggöra arbete hemifrån.

Medarbetare som planerar en resa till ett smittdrabbat område

Information finns på UD:s och regeringens hemsida samt hos Folkhälsomyndigheten. Dessutom ger Vårdguiden tydliga anvisningar kring hur man tar kontakt med vården på ett tryggt och säkert sätt.

Information till medarbetare

Alla medarbetare bör informeras om vad som gäller. Arbetsgivaren bör uppmana medarbetare som känner symptom för aktuellt smitta att sjukskriva sig och hålla sig hemma under sjukdomsförloppet samt vid behov ringa vårdcentral/sjukvårdsupplysning för närmare besked om hur medarbetaren ska agera.